

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan adalah usaha untuk menciptakan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat, oleh karena itu hasil-hasil pembangunan harus dapat dinikmati seluruh rakyat sebagai peningkatan kesejahteraan lahir dan batin secara adil dan merata. Sebaliknya berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh rakyat yang berarti pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh segenap lapisan masyarakat.¹

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional peran serta pekerja semakin meningkat seiring dengan itu perlindungan terhadap pekerja harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia. Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut, semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.

Tugas utama pembangunan nasional khususnya bidang ekonomi adalah untuk meningkatkan daya beli atau tenaga beli rakyat. Pembangunan dewasa ini menghadapi tantangan yaitu berupa pemerataan ekonomi atau upaya mengatasi kemiskinan, dalam rangka mewujudkannya diperlukan peran serta dari dunia usaha yang dipelopori dari pemerintah. Apabila program utama pemerintah sudah diarahkan pada kesejahteraan rakyat, maka hal tersebut bisa berimplikasi pada keberadaan tenaga kerja yang

¹ FX. Djumialdji, *Perjanjian pemborongan* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hlm. 1

terlindungi segala hak-haknya. Hak tersebut diantaranya meliputi kesejahteraan, upah, pesangon dan lain sebagainya. Pesangon sangat penting berkaitan dengan Pemutusan hubungan kerja(yang selanjutnya disebut “PHK”) terhadap pekerja. PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan khususnya oleh pekerja/buruh karena bersangkutan dengan mata pencarian untuk menghidupi diri dan keluarganya. Oleh karena itu berbagai upaya harus diusahakan menghindari PHK.

Dalam rangka pembangunan nasional, pemerintah haruslah mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan pembangunan salah satunya adalah perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Apalagi masa sekarang ini Indonesia sedang bergulat dengan reformasi di segala bidang. Refomasi tersebut dimaksudkan untuk mengoreksi kekeliruan-kekeliruan strategi masa lalu sehingga lebih meningkatkan pembangunan sosial dan sekaligus pembangunan moral, hal ini lebih diarahkan pada pembangunan sumberdaya manusia terutama ditekankan pembangunan bidang pendidikan dan kesehatan yang pada akhirnya menuju pada kemakmuran khususnya bagi kaum pekerja.

Pekerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam menggerakkan roda kehidupan dalam suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan pekerja adalah tulang punggung perusahaan untuk berproduksi. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan

dalam menjalankan pekerjaan tetap terjamin. Pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Kenyataannya perlakuan terhadap pekerja akhir-akhir ini sangat memprihatinkan, antara lain perusahaan cenderung kurang memperhatikan keselamatan bagi pekerjanya sehingga memperbesar angka kecelakaan kerja, dan juga masalah upah bagi pekerja/buruh yang sering terlambat atau tidak dibayar. Pekerja/buruh sebagai pihak yang paling bawah dan paling lemah dalam struktur ekonomi dan industri setidaknya sampai saat ini akan terus menjadi korban, selain itu juga menambah panjang deretan para penganggur karena terancam kehilangan pekerjaan. Situasi krisis dan penawaran tenaga kerja yang melimpah, posisi tawar pekerja/buruh memang benar-benar terpuruk. Tindakan dari perusahaan yang selalu melemahkan posisi pekerja/buruh pada akhirnya memicu berbagai konflik yang berujung pada perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pihak perusahaan.

Pada umumnya kebijakan yang diambil oleh pengusaha bersifat sepihak hanya menguntungkan pengusaha tanpa memperdulikan nasib pekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan munculnya berbagai kebijakan yang tidak berpihak terhadap kesejahteraan pekerja/buruh. Dalam suatu perusahaan/lingkungan kerja pasti pernah mengalami konflik. Konflik biasanya terjadi karena komunikasi yang kurang baik. Konflik dalam perusahaan bisa terjadi antar sesama karyawan seperti adu mulut tentang strategi bisnis, ide yang dicuri, ejekan dan senioritas. Perusahaan dituntut untuk bisa menghilangkan masalah senioritas dalam perusahaan dan membina hubungan yang sehat dengan karyawan. Dengan suasana yang

harmonis dan kekeluargaan yang kuat antar karyawan, masalah akan sulit muncul. Konflik juga terjadi di tingkat antara karyawan dan perusahaan. Biasanya karyawan menuntut apa yang sudah menjadi haknya seperti gaji, keadilan karir, kesejahteraan, dan hak pekerja lainnya. Apabila pihak manajemen perusahaan tidak bertindak cepat, tuntutan ini bisa disertai dengan demo dan pemogokan kerja.

Seiring dengan berkembangnya pengetahuan dan peradaban manusia, berkembang pula permasalahan yang dihadapinya. Konflik yang timbul antara manusia yang satu dengan manusia yang lain merupakan fenomena sosial, sebagaimana yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Kompleksitas kegiatan dan tingginya persaingan merupakan salah satu pemicu timbulnya perselisihan, yang apabila tidak secepatnya ditangani dan dicarikan jalan keluarnya maka bisa menimbulkan hal yang tidak baik. Permasalahan perselisihan identik dengan konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana sepanjang dalam suatu tempat terdapat komunitas masyarakat, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, bahkan dilingkungan perusahaan. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi masalah perselisihan merupakan masalah yang biasa karena menjadi kodrat manusia, yang paling penting adalah bagaimana cara menyelesaikan perselisihan yang terjadi secara tepat dan akurat.²

Situasi hubungan industrial yang terjadi akhir-akhir ini semakin menunjukkan gejala disharmonisasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya aksi-aksi pekerja/buruh yang menuntut kesejahteraan serta

² Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 tahun 2003* (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, 2003), hlm. 89

percepatan kualitas hidup dan berbagai permasalahan lainnya yang menyebabkan semakin kompleksnya masalah-masalah yang timbul di bidang hubungan industrial. Disharmonisasi tersebut terjadi karena masing-masing pihak saling mempertahankan kepentingannya dengan mengabaikan pihak lainnya.

Konflik sangat mungkin terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam lingkup perusahaan. Konflik dipicu oleh perbedaan kepentingan yang melatarbelakangi. Pemilik perusahaan atau pengusaha mempunyai kepentingan yang profit, sehingga menekan pengeluaran sedemikian rupa untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan kaum pekerja semaksimal mungkin memperjuangkan haknya untuk dapat meningkatkan kesejahteraan hidup. Peningkatan kemakmuran kaum pekerja masuk dalam agenda pembangunan nasional Indonesia.

Kesejahteraan sosial dapat terwujud melalui tercapainya kemakmuran yang berkeadilan. Kokohnya bangunan kemakmuran ditopang oleh kualitas pilar-pilar yang melandasinya, yaitu pertumbuhan, stabilitas dan efisiensi. Pilar pertumbuhan merupakan sisi penawaran yang berkelangsungannya ditentukan oleh tiga faktor utama, yakni : modal, tenaga kerja, dan teknologi. Ketiga faktor ini diramu oleh pengusaha untuk menggerakkan roda produksi.³ Pekerja merupakan faktor utama dalam pelaksanaan pembangunan nasional, sehingga pemerintah sewajarnya memberikan orientasi pada perlindungan pekerja/buruh dengan memberikan pendidikan dan keterampilan teknis sehingga pekerja/buruh mempunyai keahlian dalam menghadapi proses globalisasi bidang industri. Kompleksnya

³Fasial Basri, *Perekonomian Indonesia Tantangan dan Harapan Bagi Kebangkitan Ekonomi Indonesia* (Jakarta : Erlangga, 2002), hlm. 113

hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja/buruh dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya, untuk itulah diperlukan hukum perburuhan yang menyeluruh, dan berkeadilan.

Akhir-akhir ini banyak bermunculan kasus-kasus perselisihan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perselisihan hubungan industrial itu, antara lain dipicu PHK misal tanpa pesangon, upah lembur yang tidak diberikan kepada pekerja/buruh, upah tidak sesuai dengan UMK, pekerja/buruh dilarang berorganisasi, uang transport, dan tidak diikutsertakan Jamsostek. Berbagai kasus perselisihan perburuhan tersebut, pada intinya pekerja/buruh meminta peran aktif dari pemerintah untuk mewujudkan dan mengembangkan kebijakan industrialisasi yang berorientasi pada kesinambungan industri sebagai bentuk jaminan pekerjaan, pendapatan yang layak dan jaminan sosial.

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi :

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai

pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat yang ditetapkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

perselisihan PHK. bahwa uang pesangon serta bentuk kompensasi PHK lainnya cenderung melahirkan sejumlah persoalan serta konflik krusial antara pengusaha dan pekerja/buruh. Campur tangan dari pihak-pihak yang berkompeten, seperti pemerintah, LSM, atau lembaga lainnya yang peduli terhadap persoalan PHK dan pesangon karyawan, diperlukan untuk membantu menyelesaikan perselisihan.

Pada Tahun 2004 pemerintah mengambil langkah dalam rangka merenofasi hukum ketenagakerjaan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang-Undang tersebut merubah secara total proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Sistem Penyelesaian Hubungan Industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terbagi dalam dua jalur, yaitu melalui kelembagaan jalur diluar pengadilan dan melalui pengadilan.

1. Jalur di luar pengadilan
 - a. Perundingan Bipartit
 - b. Mediasi
 - c. Konsiliasi
 - d. Arbitrase
2. Jalur melalui pengadilan
 - a. Pengadilan tingkat pertama
 - b. Pengadilan tingkat kasasi

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diawali dengan upaya bipartit untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial secara musyawarah mufakat di internal perusahaan. Apabila upaya tersebut tidak berhasil maka dapat ditempuh upaya mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Mekanisme terakhir yang dapat ditempuh oleh pekerja maupun pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah pengajuan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial di dalam lingkup Pengadilan Negeri. Apabila Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dicermati, maka terdapat berbagai macam bentuk perselisihan dan bentuk penyelesaiannya.

Segala tuntutan dari para pekerja/buruh berkaitan erat dengan masalah perlindungan yang berujung pada pencapaian kesejahteraan.

Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Perlindungan pekerja/buruh dari kekuasaan pengusaha (majikan) terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis⁴. Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Intervensi dari pemerintah sangat dibutuhkan dalam rangka mewujudkan perlindungan bagi pekerja. Intervensi tersebut berupa penetapan kebijakan yang adil baik bagi pekerja/buruh maupun pengusaha serta untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha serta untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha pekerja/buruh. Hal ini sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang bersifat ganda yaitu publik dan privat. Sifat publik karena dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan menangani masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan juga penetapan sanksi pidana dalam setiap Peraturan

⁴ Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan*, dalam H. Zainal Asikin (Eds), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1993), hlm. 6

Perundang-Undangan Ketenagakerjaan. Sedangkan bersifat privat karena hukum ketenagakerjaan dilakukan dengan membuat perjanjian yang disebut Perjanjian kerja.

Konflik-konflik antar perusahaan dan karyawan dapat diselesaikan dengan beberapa metode melalui mediasi , konsiliasi , arbitrase dan pengadilan industri. Ketiga istilah diawal sering dijumpai dalam perkara ketenagakerjaan atau lazim dikenal sebagai perkara Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menjadi dasar hukum keberadaan tiga metode alternatif penyelesaian konflik hubungan industrial. Ketiga metode ini baru bisa dipakai jika perundingan langsung antara karyawan dan perusahaan (perundingan bipartit) menemui jalan buntu.

Pasar kerja yang fleksibel, hubungan industrial yang harmonis dengan perlindungan yang layak, keselamatan kerja yang memadai, serta terwujudnya proses penyelesaian industrial yang memuaskan semua pihak merupakan ciri-ciri kerja yang diinginkan. Selain itu, pekerja diharapkan mempunyai produktifitas yang tinggi sehingga dapat bersaing serta menghasilkan nilai tambah yang tinggi dengan pengelolaan pelatihan dan pemberian dukungan bagi program-program pelatihan yang strategis untuk efektivitas dan efisiensi peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai bagian integral dari investasi sumber daya manusia. Sebagian besar pekerja, termasuk tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, akan dibekali dengan pengakuan kompetensi sesuai dengan dinamika persaingan global.

Apabila merujuk dari berbagai kasus perselisihan perburuhan seakan-akan menunjukkan fenomena bahwa hak kaum pekerja/buruh

semakin terpinggirkan karena berbagai alasan dari pihak manajemen, yang mana alasan tersebut kadangkala justru sangat merugikan kaum pekerja. Keresahan juga dipicu oleh pemberian upah yang sangat minim terutama pada bagian produksi. Hal tersebut terkait dengan kondisi perusahaan yang mengalami penurunan tingkat produksi sehingga mengalami kesulitan likuiditas, sehingga pekerja/buruh dibayang-bayangi PHK. Keadaan perusahaan yang demikian secara tidak langsung menginginkan pekerjaanya mengundurkan diri tanpa pesangon. Kondisi demikian dilihat dari segi manapun sangat tidak adil bagi kesejahteraan pekerja, dalam rangka menyelesaikan segala perselisihan antara pekerja dan pengusaha diperlukan kebijakan dari pengusaha dan kebijakan pemerintah yang ikut serta dalam usaha menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut.

Dalam hal ini mengedepankan win-win solution bagi kedua belah pihak dengan cara perundingan dan negosiasi memberikan kontribusi dan harapan ditengah pencarian pemecahan keluar dari permasalahan dengan segala keterbatasan alternative pemecahan/kebijakan. Dan seminim mungkin melibatkan pengadilan karena terbukti tidak efektif. Upaya penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial tetap dimungkinkan tetapi hanya pada tingkat pertama dan terakhir untuk semua jenis perselisihan serta tidak dimungkinkan upaya banding maupun kasasi karena tidak sesuai dengan prinsip penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

Sebagaimana telah disinggung diatas yang akan dibahas dalam tesis ini mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dinas ketenagakerjaan kota Jambi. Hubungan Industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi

menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan. Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak. Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berseikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serkat buruh di satu perusahaan tidak dapat di batasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian biparti ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun

demikian Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lebih dalam mengenai pelaksanaan penyelesaian hubungan industrial yang ditinjau secara yuridis dan sebagai penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN PEYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 (DI KOTA JAMBI)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti lebih lanjut dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah proses penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Jambi ?
2. Kendala apa saja yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan upaya penyelesaiannya ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui kendala yang ada dalam setiap penyelesaian hubungan industrial dan upaya penyelesaiannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teori, dapat memberikan tambahan informasi khususnya bagi kalangan akademisi mengenai permasalahan yang ada kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial.
2. Secara praktis, memberikan masukan berupa bentuk atau model penyelesaian perselisihan di bidang industrial khususnya kepada pengusaha maupun untuk menetapkan berbagai macam kebijakan yang berhubungan dengan perlindungan tenaga kerja.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu:

1. Kerangka konseptual

Salah satu wujud implementasi dari kebijakan pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihannya terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial. Pada intinya pemerintah melalui kedua produk hukum tersebut ingin memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh

dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Mekanisme penyelesaian hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang merupakan wujud dari kebijakan pemerintah dalam rangka menyelesaikan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Mekanisme penyelesaiannya terbagi dalam dua kategori yaitu penyelesaian secara sukarela berupa konsiliasi dan arbitrase serta penyelesaian secara wajib berupa bipartit, mediasi dan pengadilan hubungan industrial (PHI). Keikutsertaan pemerintah terdapat dalam upaya mediasi karena mediator harus berasal dari Dinas Tenaga Kerja.

Upaya penyelesaian perselisihan terbaik yang dapat memberikan perlindungan bagi pekerja adalah bipartit, karena hanya melibatkan kedua belah pihak yang benar-benar mengetahui permasalahan dan dapat secepatnya diselesaikan tanpa membutuhkan waktu lama. Mekanisme tersebut terkendala oleh ketidaksepahaman para pihak dalam menelaah permasalahan sehingga diperlukan pihak ketiga yang netral baik dalam bentuk mediasi, konsiliasi maupun arbitrase untuk mendamaikannya.

2. Kerangka teoritis

Dewasa ini seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, maka timbul berbagai macam bentuk persaingan serta tuntutan untuk senantiasa meningkatkan kualitas produksi. Akibatnya penggunaan mesin lebih dianggap efektif daripada tenaga kerja, kondisi demikian menimbulkan berbagai dampak diantaranya terdapat perusahaan yang gulung tikar karena tidak mampu memenuhi tuntutan pasar atau terjadi pengangguran tenaga kerja. Hal-hal tersebut

seringkali menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha karena dipicu berbagai macam kepentingan. Perselisihan hubungan industrial mempunyai ciri khas yang membedakannya dari perselisihan perdata pada umumnya. Ciri khas perselisihan itu pada gilirannya akan mempengaruhi cara penyelesaiannya.

Berikut beberapa teori yang mendasari penulisan ini :

a. Ronny Hanitijo Soemitro :

Konflik/perselisihan adalah situasi dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuan masing-masing⁵

b. Mr. R Subekti :

Bekerja pada pihak lain menunjukkan bahwa pada umumnya hubungan itu sifatnya adalah bekerja dibawah pimpinan pihak lainnya⁶

c. Joni Emirzon :

Konflik/perselisihan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerjasama⁷

d. Mr. Wirjono Prodjodikoro :

Perjanjian perburuhan adalah perjanjian yang diadakan oleh satu atau beberapa serikat pekerja yang terdaftar pada

⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Asas-asas Hukum Perburuhan* cetakan ke-12 (Jakarta : Djambatan, 2002), hlm. 39

⁶ Mr. R. Subekti, *Kitab Undang-undang hukum perdata*, cetakan ke-4 (Jakarta : Djambatan, 2001), hlm. 358

⁷ Joni Emirzon, *Pengantar hukum tenaga kerja*, cetakan ke-11 (Jakarta : PT.Gramedia, 2000), hlm. 54

Departemen Perburuhan dengan seorang atau beberapa majikan⁸

e. Tjitrosudibio :

Mengatakan bahwa seorang buruh yang merasa pemberhentiannya dilakukan dengan melanggar peraturan itu, mempunyai hak agar perkaranya dibawa kemuka dan diselidiki oleh badan kerjasama atau jika perlu oleh pihak ketiga yang tidak memihak dengan kekuasaan memberi putusan mengikat⁹

f. Iman Soepomo :

Perburuhan adalah himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah¹⁰

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

⁸ Mr. Wirjono Prodjodikoro, *Hukum tenaga kerja*, cetakan ke2 (Jakarta : PT. Gramedia, 2000) hlm. 60

⁹ Tjitrosudibio, *Pengantar hukum perburuhan*, cetakan ke-13, (Jakarta : Djambatan, 2003), hlm. 48

¹⁰ Iman Soepomo, *Pengantar hukum tenaga kerja*, cetakan ke-11 (Jakarta : PT. Gramedia, 2000), hlm. 16

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun, pengertian tersebut terdapat dalam Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian ini bersifat umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula pekerja/buruh yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹¹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan pemerintah.

F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data atau bahan yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian hukum dengan metode yang lazim digunakan dalam metode penelitian hukum dengan maksimal untuk mendekati kebenaran yang berlaku umum dengan suatu teknik penelitian sebagai berikut :

1. Metode Pendekatan

¹¹ Abdul Jalil, *Teologi Buruh*, (Yogyakarta : LKiS, 2008), hlm. 8

Metode pendekatan adalah suatu cara bagaimana memperlakukan pokok permasalahan dalam rangka mencari pemecahan berupa jawaban-jawaban dari permasalahan serta tujuan penelitian. Dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan metode pendekatan yuridis empiris yaitu menggunakan norma-norma hukum yang bersifat menjelaskan dengan cara meneliti dan membahas peraturan-peraturan hukum yang berlaku saat ini. Penelitian yuridis dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan juga disebut penelitian kepustakaan. Penelitian hukum sosiologis atau empiris dilakukan dengan cara meneliti lapangan yang merupakan data primer.¹² Penelitian ini lebih ditekankan pada Peraturan Perundang-Undangan mengenai pelaksanaan Penyelesaian Hubungan Industrial berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. Untuk melihat bagaimana proses penyelesaiannya serta kendala apa saja yang ada melalui suatu penelitian lapangan yang dilakukan dengan pengamatan (observasi) langsung, sehingga diperoleh kejelasan tentang hal yang diteliti.

2. Spesifikasi penelitian

Spesifikasi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu dimaksudkan untuk memberi data yang seteliti mungkin tentang suatu keadaan atau gejala-gejala lainnya.¹³ Maksudnya adalah untuk mempertegas hipotesa-hipotesa, agar dapat membantu di

¹² Ronny Hanitijo Soemitro. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990), Hlm 9

¹³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2000), hlm 5

dalam memperkuat teori-teori lama, atau di dalam kerangka menyusun teori-teori baru¹⁴.

3. Sumber dan Jenis Data Penelitian

Adapun sumber dan jenis data yang digunakan adalah :

- a. Data primer, merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber asli (langsung dari informan). Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode wawancara atau Tanya jawab dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. yang digunakan dalam penelitian ini merupakan bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat secara yuridis. Bahan hukum primer terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

- b. Data sekunder , merupakan data yang diperoleh melalui studi pustaka yang bertujuan untuk memperoleh landasan teori yang bersumber dari buku literatur dan karya ilmiah yang ada hubungannya dengan materi yang dibahas.

- c. Bahan hukum tersier,

Yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus, artikel pada majalah atau surat kabar, digunakan untuk melengkapi dan menjelaskan bahan-bahan hukum primer dan sekunder.

4. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Studi Dokumen, yaitu mengumpulkan dan menganalisis data-data sekunder mengenai objek penelitian.
- b. Wawancara, yaitu mengadakan Tanya jawab untuk memperoleh data primer secara langsung dengan responden. Wawancara dilakukan terhadap informan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung yang bersifat terpadu. Sebelum wawancara dilakukan, peneliti mempersiapkan daftar pertanyaan sedemikian rupa sesuai permasalahan yang akan dibahas. Daftar pertanyaan disiapkan secara terbuka, artinya para responden atau informan dapat memberikan jawaban dengan bebas sesuai dengan pendapatnya.

Penelitian ini menggunakan informan yang terdiri atas :

- 1) Kepala Bidang Perlindungan Tenaga Kerja dan Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Jambi
- 2) Mediator Dinas Sosial dan Tenaga kerja Kota Jambi

5. Teknik Analisis Data

Metode penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, karena penelitian kualitatif berpijak pada ilmu-ilmu perilaku dan ilmu-ilmu sosial lainnya. Essensinya adalah sebagai sebuah metode pemahaman atas keunikan, dinamika dan hakikat holistik dari kehadiran manusia dan interaksinya dengan lingkungan. Penelitian kualitatif bersifat kompleks dan luas, yang bermaksud memberikan makna atas fenomena secara holistik dan peneliti merupakan instrument utama sehingga harus berperan aktif dalam keseluruhan proses penelitian.¹⁵ Metode kualitatif pada penelitian ini bermaksud untuk melakukan penelitian pada latar alamiah atau pada

¹⁵ Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif* (Bandung : Pustaka Setia, 2002), hlm 25

konteks dari keutuhan. Hal ini dilakukan karena ontologi alamiah menghendaki adanya kenyataan-kenyataan sebagai keutuhan yang tidak dapat dipahami jika dipisahkan dari konteksnya.¹⁶

¹⁶Lincoln dan Guba dalam Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 8